

Diversidad: clave estratégica para la innovación

Martha Luz Echeverri, Vicepresidenta de Recursos Humanos de Ericsson para América Latina y el Caribe.

La igualdad de género y la inclusión de la mujer a todos los niveles de la organización, y en ciertas industrias y sectores del mercado que por tradición se han considerado exclusivas de los hombres -como el sector de las TICs-, son algunos de los retos más desafiantes enfrentados por las empresas en la actualidad. La mejor manera de enfrentarlos es entendiendo el valor estratégico de la diversidad dentro de una compañía.

Ver más en la siguiente página:

Diversidad: clave estratégica para la innovación

Martha Luz Echeverri, Vicepresidenta de Recursos Humanos de Ericsson para América Latina y el Caribe

La igualdad de género y la inclusión de la mujer a todos los niveles de la organización, y en ciertas industrias y sectores del mercado que por tradición se han considerado exclusivas de los hombres -como el sector de las TICs-, son algunos de los retos más desafiantes enfrentados por las empresas en la actualidad. La mejor manera de enfrentarlos es entendiendo el valor estratégico de la diversidad dentro de una compañía.

La definición más adecuada de diversidad es aquella que trasciende cuestiones de género, raza, religión, etnia, edad y otros parámetros, para enfocarse en la diversidad de pensamiento que es el motor de la innovación. Pero para que esta sea una realidad, las compañías deben ofrecer entornos de trabajo verdaderamente inclusivos, en los que la cultura organizacional no se limite a evaluar si se cumple un perfil establecido, sino que, por el contrario, se valore y reconozca a las personas por traer a la organización perspectivas, ideas y experiencias diferentes.

Incrementar la diversidad de género en las empresas es un reto que no se puede ignorar. Las mujeres constituyen una parte cada vez mayor de la fuente de talento global y entran al mercado laboral con avanzados niveles de educación. Lo anterior significa un sector poblacional altamente competitivo y preparado para convertir su talento en generación de valor para nuestras compañías y en oportunidades de desarrollo para ellas mismas.

En el caso particular de la Industria de las Tecnologías de la Información y Comunicación, tenemos un camino largo por recorrer aún. Según un estudio realizado por la CEPAL, todavía es escaso el número de mujeres que trabajan en las empresas TIC, ya que sólo alcanzan en promedio al 25% del total del personal técnico y de ingeniería. Si bien el número tiene relación con la cantidad de mujeres que estudian estas carreras y obtienen su diploma profesional, también hace notar que un porcentaje importante de técnicas (56%) e ingenieras (39%) dejan sus trabajos a mitad de su carrera dentro de las empresas -luego de 10 a 15 años- para seguir ejerciendo en otro tipo de empresas, organizaciones no gubernamental, entidades de gobierno, o para simplemente abandonar el campo profesional.

Algunas de las acciones que hemos puesto en marcha nos han demostrado que vale la pena poner esfuerzos y recursos en la atracción y retención de este talento. La iniciativa “Mujeres en las TIC” que celebramos junto a varias empresas del sector y la ONU el pasado

mes de marzo, reunió a cerca de 500 jóvenes interesadas en Tecnología Información e Innovación en simultánea en 10 países de la region, como Argentina, Chile, Brasil, México, Jamaica, Barbados, Republica Dominicana, entre otros.

En Colombia también estuvimos desarrollando esta actividad, que consistió en abrir las puertas de nuestras oficinas y explicar en colegios y universidades los beneficios que tienen este tipo de carreras para las mujeres, a través de embajadoras que contaron su experiencia, la manera en que llegaron al mundo de la ingeniera y las oportunidades y experiencias que les ha traído tanto en lo profesional como en lo personal.

De esta manera, y en la medida en que las empresas logremos incluir la diversidad como un valor estratégico, podremos avanzar en el campo de la innovación a velocidades mucho mayores de las que hemos sido testigos hasta la fecha. Para esto necesitamos trabajar internamente en una transformación cultural de nuestras empresas y en nuestras sociedades para abrir a nuestras niñas una opción profesional de alto valor.

En Ericsson....

EL RETO: Para 2020 un tercio de nuestros empleados deben ser mujeres.

Algunas cifras

1. Número global de empleados: 180.000
2. Número de empleados en América Latina: 15.200
3. Promedio de permanencia de empleados: 8 años
4. Edad promedio del empleado: 35
5. Hombres: 78% / Mujeres: 22%
6. Generación Y 33%, Generación X 51%, Baby Boomers 16%

